

أداره التغيير – الفصل الثاني ١٤٣٦ – نموذج e- د.يحضيه سملالي

١-ضمن استراتيجيه التغيير البنيوي من الافضل استخدام استراتيجيه الديكتاتوري :

أ-تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومه مرتفعه

ب- تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومه منخفضه

ج-لا تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومه مرتفعه

د-لا تكون المنظمه في ازمه شديده والمقاومه منخفضه

٢-تتدرج اهميه الصحوه واليقظه ضمن

أ-مداخل التغيير

ب-نتائج التغيير

ج-مؤشرات الحاجه للتغيير

د-اهداف التغيير

٣-سلسله الجهود المستمره والبعيده المدى الهادفه الى تحسين قدرات المنظمه على ادخال التجديد هي :

أ-التغيير التنظيمي

ب-اداره التغيير

ج-التغيير

د-تنفيذ التغيير

٤-واحد من التالي ليست من عوامل نجاح التغيير الفعال :

أ-ان يبداء التغيير من خلال فرق العمل

ب-التأكيد على فهم العملاء لدورهم في احداث التغيير

ج-التأكيد على فهم العاملين لدورهم في احداث التغيير

د-جعل نتائج الاداء هي الهدف الاساسي للتغيير

٥-توفر الدافعيه اثناء تنفيذ التغيير يدخل ضمن احد خصائص قياده التغيير التاليه:

أ-القدره على الحركه والابتكار

ب-القدره على مواجهه المواقف المتغيره

ج-القدره على تحديد اهداف التغيير

د-القدره على المتابعه والتقييم

٦- عندما تكون الفوائد المحققة من التغيير اقل من التكاليف المدفوعة تكون مقاومه التغيير :

أ-سلبيه

ب-ايجابيه

ج-جزئيه

د-معنويه

٧-واحد من الاتي ليست من اسس التغيير الايجابي

أ-يتم ضمن خطه مدروسه

ب-يأتي بفرص عمل جديده

ج-يعالج التهديدات الخارجيه

د-يكسب الاداره مهاره جديده

٨-عندما يضعف ولاء الشخص المقاوم للمنظمه فانه بذلك يمارس :

أ-السلوك الدفاعي العلني

ب-السلوك الدفاعي المستتر

ج-الاستسلام

د-التمارض

٩-تسمى الحاله التي يشعر فيها الفرد بعدم واقعيه اسباب التغيير هي :

أ-الصدمه

ب-عدم التصديق

ج-الذنب

د-الاسقاط

١٠-ضمن مبادئ التغيير الاعتماد على القوه الرسميه يندرج ضمن :

أ-مبدأ تفويض

ب-مبدأ تقسيم العمل

ج-مبدأ السلطه من جانب واحد

د-مبدأ مشاركه المرؤوسين

١١- غالباً ما يصنف ضرورة مواكبه التغيير التكنولوجي ضمن :

أ-الاسباب العامه للتغيير

ب-الاسباب الخاصه للتغيير

ج-مؤشرات الحاجه للتغيير

١٢-من خصائص التغيير :

أ-الاستهدافيه والمركزيه والواقعيه والتكيف السريع

ب-الشرعيه والاصلاح واللامركزيه والاستهدافيه

ج-الفاعليه والتوافقيه والرشاده والشرعيه

د-الاصلاح والتوافقيه والمقاومه والفاعليه

١٣-عمليه اعاده هيكله المنظمه تدرج ضمن :

أ-التغيير التطويري

ب-التغيير التحويلي

ج-التغيير الوظيفي

د-التغيير الجزئي

١٤-يسمى الشخص المغير الذي يحتاج الى معرفه طرق العمل:

أ-المغير المادي

ب-المغير المنفذ

ج-المغير العقلاني

د-المغير المتأمل

١٥-واحد من الاتي ليست ضمن قوى التغيير الداخليه

أ-زياده طموحات الافراد

ب-نمو المنزومه وتطورها

ج-الرغبه في تحسين كفاءه المنظمه

د-ادراك العملاء للتغيير

١٦- من الاسباب الخاصه للتغيير

أ-الرضا عن الوضع الحالي للمنظمه

ب-تحسين جوده المنتجات او الخدمات

ج-تطور وسائل المعلومات والاتصال

د-تلبيه احتياجات شريحه من العملاء

١٧- يتم ضمن الخطوه الثالثه لنموذج ليفين :

أ-اعاده التجميد

ب-اذابه الجليد

ج-اداره التغيير

د-ايجاد دافعيه التغيير

١٨-أقترح Griener ضمن مبداء السلطه من جانب واحد :

أ-اسلوب الاحلال والتبديل

ب-اسلوب المناقشه الجماعيه

ج-اسلوب القرارات الجماعيه

د-اسلوب التدريب الجماعي

١٩-يأتي ضمن المرحله الرابعه للتغيير :

أ-تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير

ج-تشخيص مشكلات المنظمه

د-تحديد طبيعه مقاومه التغيير

٢٠-استراتيجيه مقاومه التغيير التي تستخدم في حاله وجود طرف متضرر مع امتلاكه القدره على المقاومه هي :

أ-استراتيجيه الاجبار

ب-استراتيجيه المشاركه والاندماج

ج-استراتيجيه التسهيل والدعم

د-استراتيجيه التفاوض والدعم

٢١ العمل بحزم لتنفيذ التغيير يدخل ضمن أحد خصائص قياده التغيير التاليه :

أ-القدره على تحديد أهداف التغيير

ب-القدره على أحداث التغيير

ج-القدره على مواجهه المواقف المتغيره

د-القدره على اتخاذ القرارات

٢٢-العلاقه الموجوده بين قافه المنظمه واستراتيجيات التغيير هي علاقته :

أ-عكسيه

ب-تبادليه

ج-نمطيه

د-عاديه

٢٣-استراتيجيه التغيير التي تقترض وجود عدم القناعه بضروره التغيير هي :

أ-استراتيجيه العقلانيه الميدانيه

ب-استراتيجيه التثقيف والتوعيه

ج-استراتيجيه المشاركه واسعه النطاق

د-استراتيجيه الاجبار

٢٤-مساعده الافراد على تشخيص مشكلاتهم يصنف ضمن :

أ-مبادئ التغيير

ب-اهداف التغيير

ج-خصائص التغيير

د-معوقات التغيير

٢٥-ملاحظه وجود فجوه بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب يعد مؤشر على أن المنظمه في مرحله :

أ-متابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير

ج-تحديد الحاجه للتغيير

د-تحديد معوقات التغيير

٢٦- يتم ضمن الخطوه الثالثه لنموذجكوتر

أ-توصيل رؤيه التغيير

ب-ادراك الحاجه للتغيير

ج-تطوير رؤيه التغيير

د-قياده مساعي التغيير

٢٧-ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجيه الاقتناع :

أ-تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومه منخفضه

ب- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه مرتفعه

ج- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه منخفضه

د- تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومه مرتفعه

٢٨-من اسباب مقاومه التغيير

أ-وضوح اهداف التغيير

ب-وجود شعور بالحاجه للتغيير

ج-الخوف من نتائج التغيير

د-توافر الثقه في القائمين على التغيير

٢٩-حسب جيمس اوتول حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس بحاله طبيعيه هي حاله :

أ-عدم الاتزان

ب-قصر النظر

ج-عدم النضج

د- الشك

٣٠- يتم ضمن الخطوط الاداريه الثالثه لتحديد مجال التغيير

ا-ابتكار حلول التغيير

ب-استمراريه مجال التغيير

ج-تحديد مشكله التغيير

د-تنفيذ حلول التغيير

٣١- ان يتم التغيير ضمن موارد المنزله يندرج ذلك ضمن

أ-الاستهدافيه

ب-التوافقيه

ج-المشاركه

د-الواقعيه

٣٢-ضمن مبادئ التغيير اسلوب المناقشه الجماعيه للحاله يصنف ضمن مبداء:

أ-التفويض

ب-مشاركه الرؤوسين

ج-السلطه من جانب واحد

د-السلطه من جانبيين

٣٣-ضمن استراتيجيه التغيير المتدرج من الافضل استخدام استراتيجيه المشاركه واسعه النطاق عندما :

أ- تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومه مرتفعه

ب- تكون درجه الالاح منخفضه والمقاومه منخفضه

ج- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه مرتفعه

د- تكون درجه الالاح مرتفعه والمقاومه منخفضه

٣٤-من اعقد انواع التغيير :

أ-التغيير الوظيفي

ب-التغيير التطويري

ج-التغيير الجزئي

د-التغيير التحويلي

٣٥-استراتيجيه مقاومه التغيير التي تساعد العاملين على رؤيه الحاجه الى التغيير هي :

أ-استراتيجيه التسهيل والدعم

ب-استراتيجيه التفاوض والاتفاق

ج-استراتيجيه التعليم والاتصال

د-استراتيجيه الاجبار

٣٦-من عناصر التغيير:

أ-الموضوع والمساند والضعيف والمحايد

ب-القوي والمحايد والاسلوب والمقاوم

ج-المقاوم والمحايد والمغير والموضوع

د-الموضوع والقوي والمساند والمقاوم

٣٧-بناء الثقة بين الافراد والمجموعات في المنظمه غالبا مايندرج ضمن :

أ-فوائد التغيير

ب-مبادئ التغيير

ج-متطلبات التغيير

د-اهداف التغيير

٣٨-واحد من الاتي ليست من مؤشرات الحاجه الى التغيير في المنظمات :

أ-زياده قيمه المنظمه في السوق

ب-زياده شكاوى العملاء في المنظمه

ج-زياده تغيب العاملين

د-زياده حجم الاعمال المكتبية

٣٩-حسب نموذج افانوفيتش خطوه اختيار الاستراتيجيه المناسبه يأتي قبل خطوه :

أ-اختيار الاستراتيجيه المناسبه

ب-التغلب على مقاومه التغير

ج-الاعتراف بالحاجه للتغيير

د-تطوير استراتيجيات بديله للتغيير

٤٠-ضمن استراتيجيات التغيير البنوي من الافضل استخدام استراتيجيه الاقتناع عندما :

أ-تكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه

ب-تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه

ج-لا تكون المنظمه في ازمه والمقاومه مرتفعه

د-لا تكون المنظمه في ازمه والمقاومه منخفضه

٤١- غالباً ما يجب على قائد التغيير ان يكون على علم بالطرق الاداريه ضمن :

أ-التغيير التكنولوجي

ب-التغيير الاستراتيجي

ج-التغيير التحويلي

د-التغيير الوظيفي

٤٢- عندما يفقد الفرد دافعيته للعمل فانه :

أ-يقاوم علناً

ب-يقاوم سرا

ج-يقبل بالتغيير

د-يشارك في التغيير

٤٣- حسب جيمس اوتول حاله مقاومه التغيير التي يرى فيها الفرد المقاوم ان التغيير ليس في مصلحته :

أ-ضمن سبب

ب-العزيمه

ج-الخوف

د-قصر النظر

٤٤- حسب نموذج ليفين المرحله التي يتم فيها تثبيت التغيير :

أ-اذابه الجليد

ب-مرحلة اداره التغيير

ج-مرحلة توصيل رؤيه التغيير

د-مرحلة الاستقرار

٤٥- واحد من الاتي ليست من مراحل التغيير المخطط حسب نموذج ليفين :

أ-مرحلة اذابه الجليد

ب-مرحلة اداره التغيير

ج-مرحلة توصيل رؤيه التغيير

د-مرحلة اعاده التجميد

٤٦- عندما يرى الشخص المقاوم ان التغيير قد يمثل تهديدا لاستقراره فانه :

أ-يقاوم سرا

ب-يقاوم علنا دون خوف

ج-من المحتمل ان يقبل التغيير

د-يشارك في نجاح التغيير

٤٧- من انماط الطرف المغير :

أ-المدقق والمادي واللاعقلاني والمعنوي

ب-المعنوي والمنفذ والعقلاني والمادي

ج-المتأمل والمدقق والمنفذ والمادي

د-المادي والعقلاني والمنفذ والمتأمل

٤٨-واحد من الاتي ليست من اهداف التغيير :

أ-زياده درجه التعاون بين العاملين

ب-زياده درجه التعاون بين الاقسام

ج-زياده درجه التعاون بين العملاء

د-زياده درجه التعاون بين القيادات

٤٩- يتم ضمن المرحله الثالثه للتغيير:

أ-تنفيذ ومتابعه خطه التغيير

ب-تخطيط جهود التغيير

ج-تقدير الحاجه للتغيير

د-تشخيص مشكلات المنظمه

٥٠- يجب ضمن الخطوه السادسه لنموذج كوتر :

أ-عدم المبالغه في الاحتفال الانجازات المحققه

ب-تثبيت التغييرات الثقافيه في نهايه التغيير

ج-اشراك جميع الاطراف في التغيير

د- وضع مكاسب ملموسه تزرع الثقه في نفس الموظفين

تصوير: Mruqai

كتابه الاسأله: زمان الصمت

٢٠١٥/٥/١٩- ١٤٣٦/٨/١